経済産業省

資料５

デジタル人材育成に関する取組について

2026年10月20日

商務情報政策局　情報経済課　情報技術利用促進室

1. これまでのデジタル人材育成目標に資する取組
2. デジタルスキル標準及びその活用
3. 今後のデジタル人材育成に関する取組

これまでのデジタル人材育成目標に資する取組

企業のAX・DX推進とデジタル人材育成の関係

「企業のAX・DX推進」と「デジタル人材の育成」を両輪で推進していくことが重要。

企業のAX・DX推進

- DXの取組みの進捗に応じた施策やDXの取組みを支援する主体向けの施策を講じてきた。
- 生成AIの技術進展等に応じDX施策を見直してきたが、今後はAXを更に推進する観点から各種施策の刷新を検討。

取組段階に応じた施策

規範となる取組を実施している企業の表彰制度

―中堅・中小企業等―　DX Selection

―― 大企業 ――　DX銘柄 Digital Transformation

DX認定

ビジョン・戦略・体制等が整った事業者を認定。

DX認定

DX推進指標

現状把握としてDXの取組状況をチェックする自己診断指標の提供。

デジタルガバナンス・コード

経営者がDX推進による企業価値向上のために実践すべき事項を取りまとめたもの

DX支援ガイダンス

中堅・中小企業等のDX支援機関向け

人材需要

両輪

人材供給

デジタル人材育成・確保

- デジタルスキル標準によるスキル定義に紐づくスキルの証明（情報処理技術者試験）や、コンテンツ提供（マナビDX、マナビDXクエスト）を実施。
- 更に、スキルベースのリスキリングや円滑な労働移動を促進すべく、デジタル人材スキルプラットフォームを構築中。

ビジネスアーキテクト | デザイナー | データサイエンティスト | データマネジメント | ソフトウェアエンジニア | サイバーセキュリティ

デジタルスキル標準

情報処理技術者試験（国家試験）

- **ITパスポート試験**
  職業人が共通に備えておくべき情報技術に関する基礎的な知識を評価する試験。
- **基本情報技術者試験**
  ITエンジニアに必要な基礎知識・技能を評価する試験。
- **情報処理安全確保支援士試験　等**
  サイバーセキュリティ専門家を認定する試験。

マナビDX・マナビDXクエスト

（3層）地域企業協働プログラム

（2層）ケーススタディ教育プログラム

（1層）オンライン教育サイト

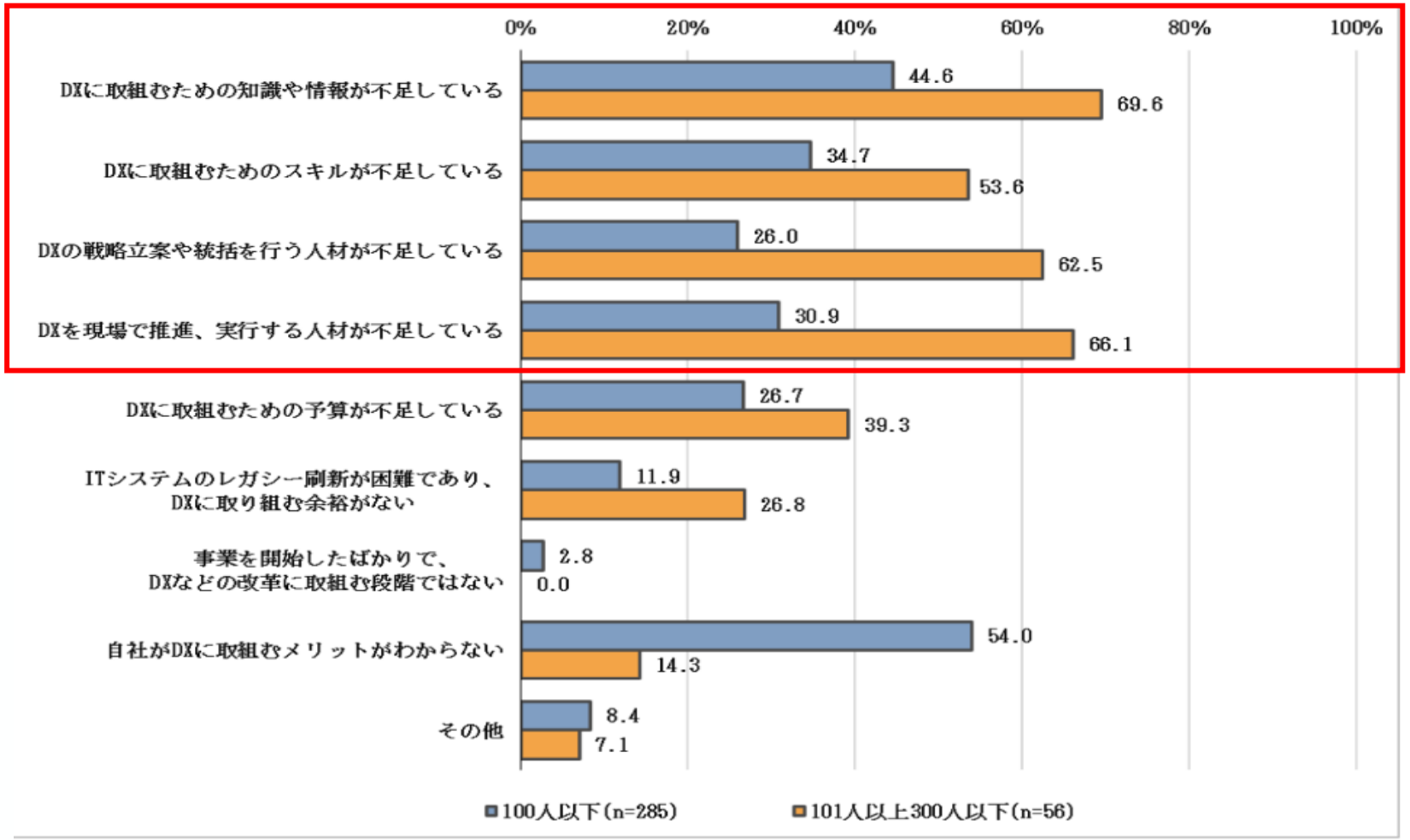
デジタル人材スキルプラットフォーム

スキル可視化 | リスキリング | キャリア提案

スキル情報のビッグデータ化

DXに取り組まない理由

- **DX推進の主な課題は、「人材不足」「知識・情報不足」「スキル不足」が上位。**
- 今日では、**人材・スキルの不足が課題**となっている。

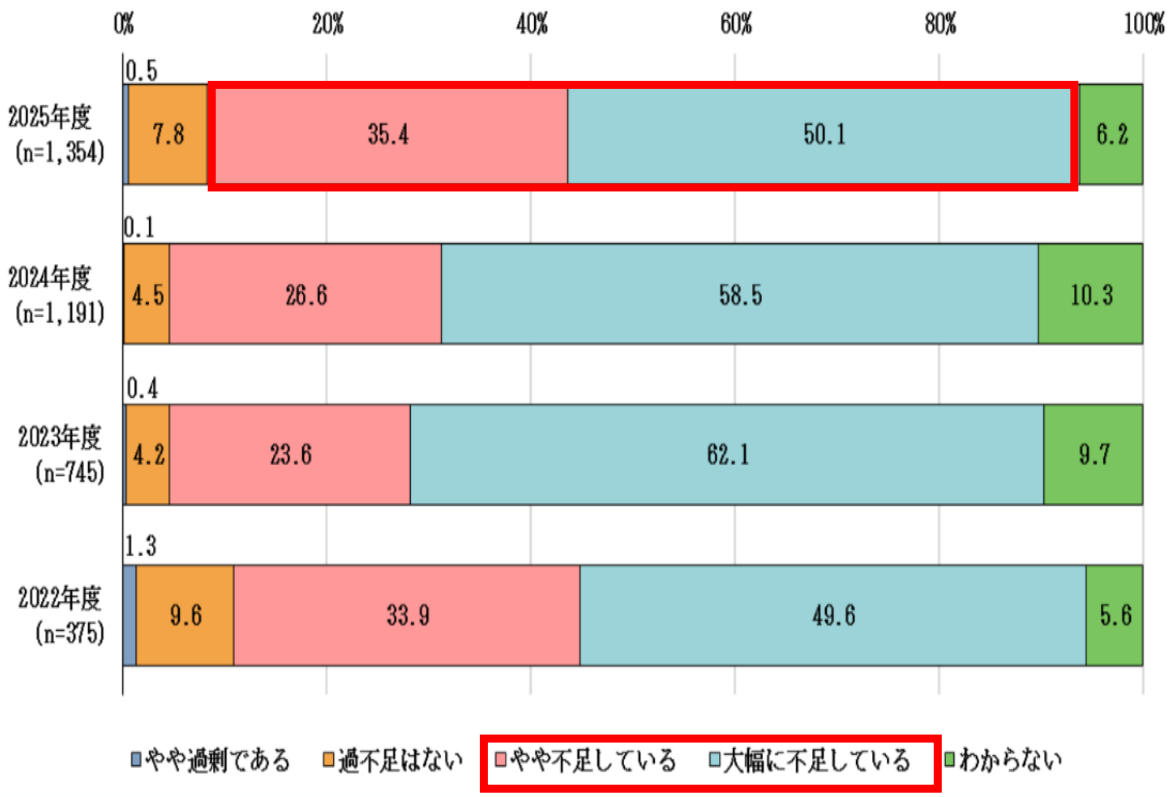


（注）DX取組予定で「DXに取組む予定はない」「DXに取り組むか、分からない」と回答した企業が対象。　（出典）情報処理推進機構「DX動向2026」を基に作成。

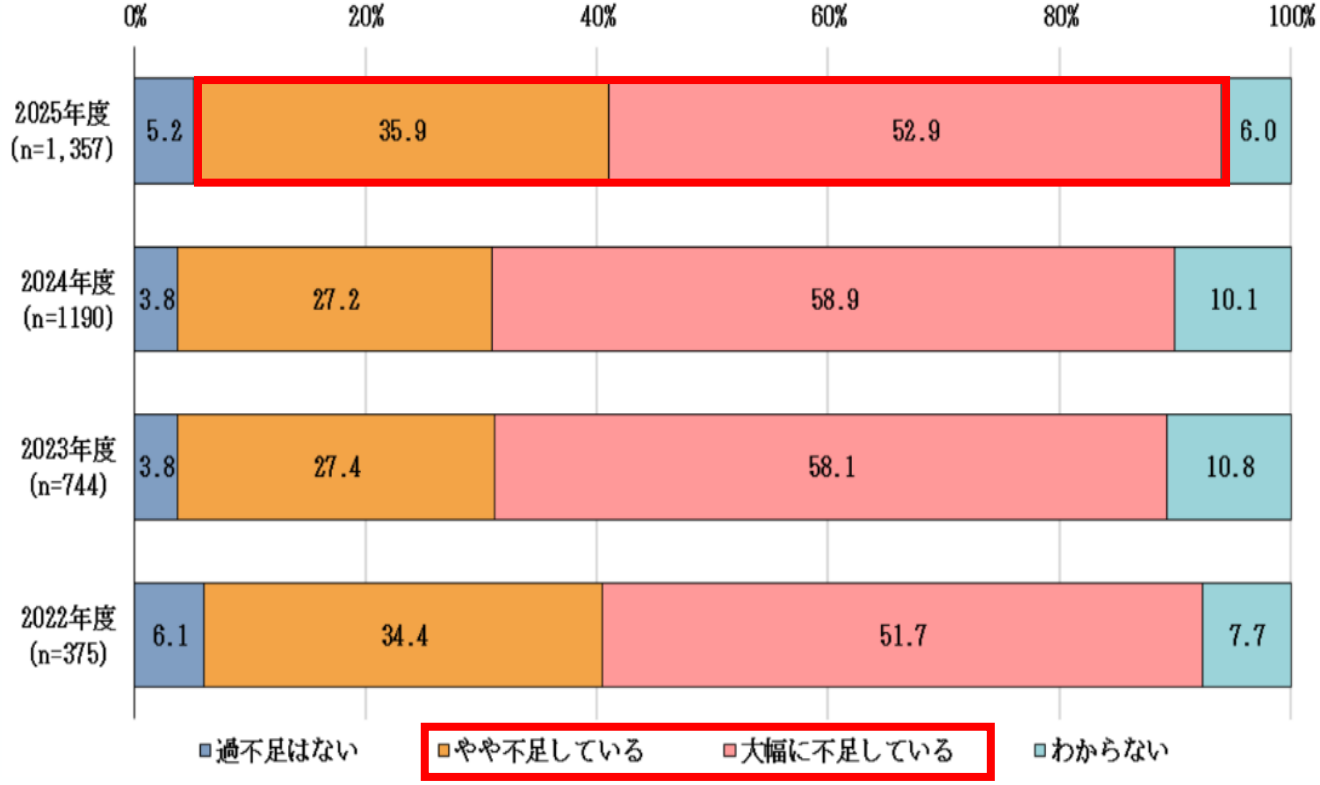
DXを推進する人材の確保状況

- DXを推進する人材の「量」及び「質」は圧倒的に不足している。

DXを推進する人材の「量」の確保



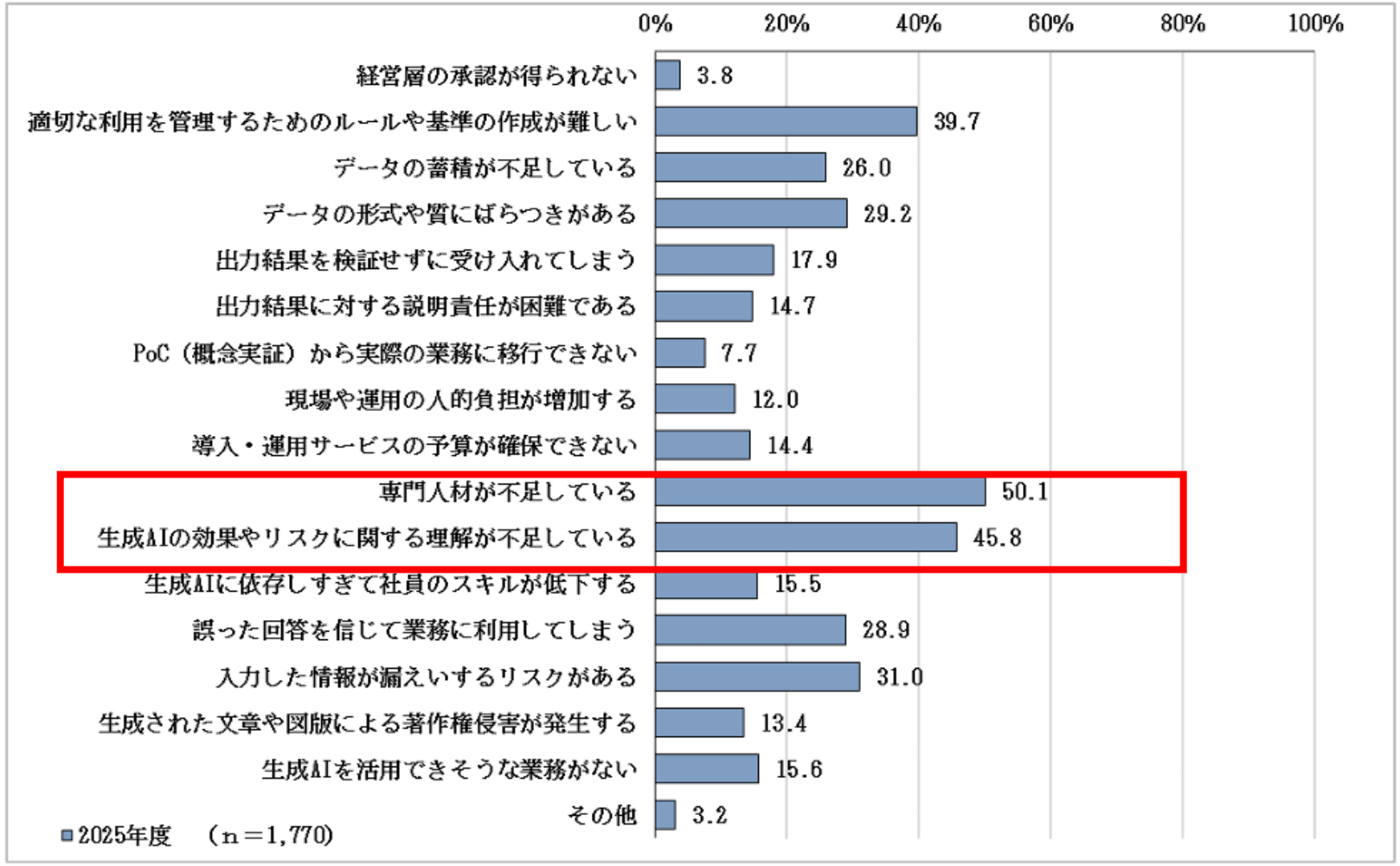
DXを推進する人材の「質」の確保



（出典）情報処理推進機構「DX動向2026」を基に作成。

AI導入・運用上の課題

- 約半数の企業が、AI導入・運用上の課題として、専門人材の不足、生成ＡＩの効果やリスクに関する理解不足と回答。



（出典）情報処理推進機構「DX動向2026」を基に作成。

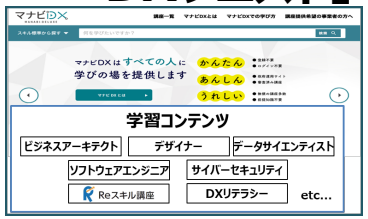
経済産業省におけるデジタル人材育成の取組

スキル可視化 × 学習コンテンツ・実践的教育 × 能力保証・効果測定

- **デジタルスキル標準**

デジタルスキル標準（DSS）

- **ポータルサイト「マナビDX（デラックス）」**
- 民間コンテンツ（各種Eラーニング）
- **Reスキル講座認定制度**
- **ケーススタディ、地域企業協働プログラム「マナビDXクエスト」**



マナビDX

REスキル講座

マナビDXクエスト

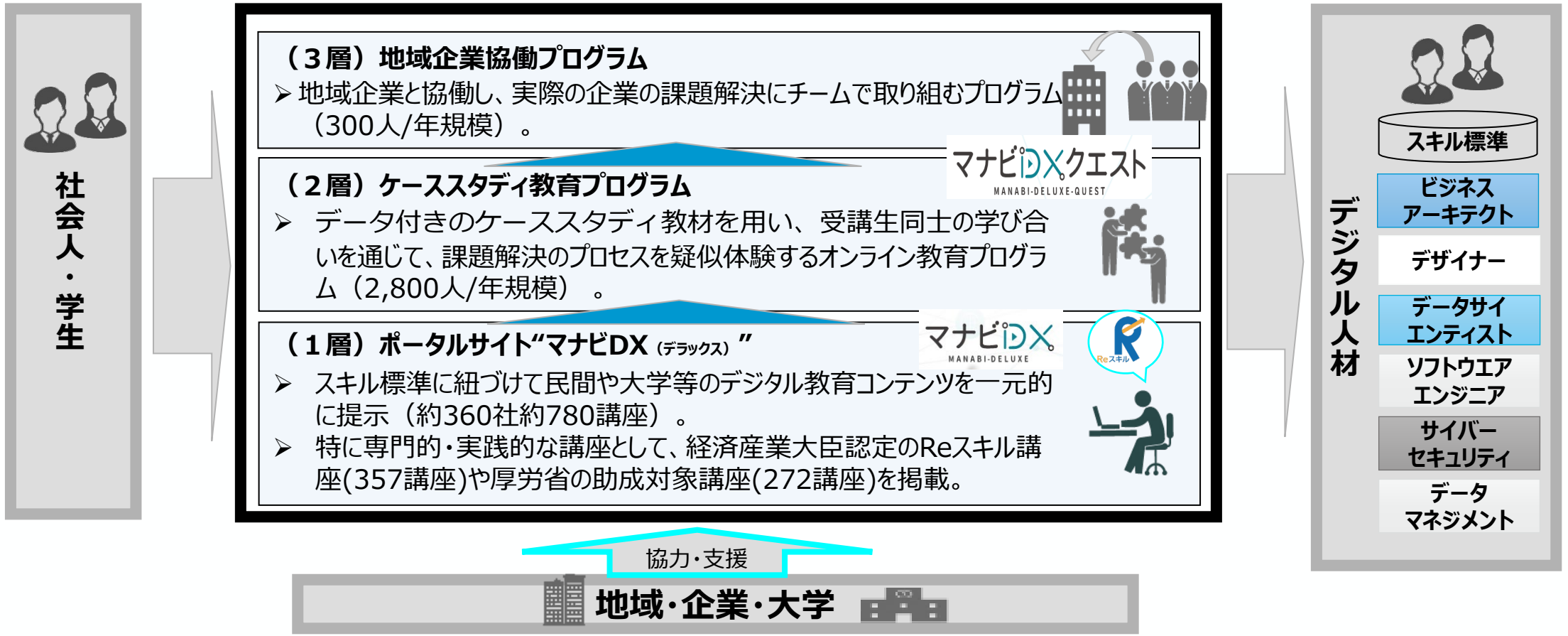
- **情報処理技術者試験（国家試験）**
- 民間資格・検定
- 民間スキルアセスメント

ITパスポート試験

情報処理技術者試験

教育コンテンツ・実践的教育の面的提供

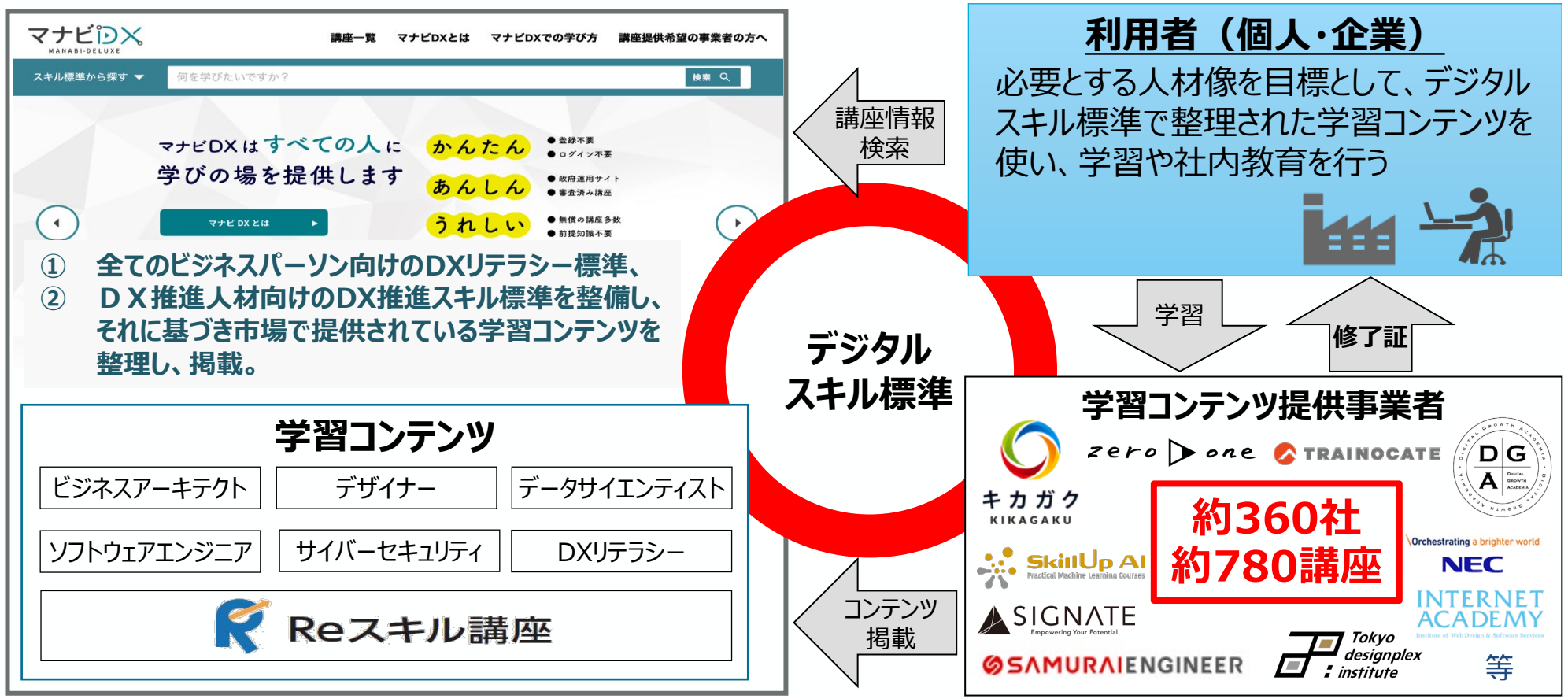
- **地域企業のDXを推進するデジタル人材を育成する「学びと実践の場」として、マナビDX及びマナビDXクエストを提供し、企業内人材（特にユーザー企業）や個人のリスキリングを推進。**
- 民間企業等が提供する**教育コンテンツ・講座を一元的に集約・提示するポータルサイト「マナビDX」の整備**に加えて、**マナビDXクエスト（ケーススタディ教育プログラム・地域企業協働プログラム）**を提供し、DXを推進する実践人材を育成。



ポータルサイト「マナビDX（デラックス）」

マナビDX MANABI-DELUXE

- **経産省・IPAが立ち上げたオンライン教育ポータルサイト。民間講座の内容を審査した上で、スキル標準（スキル・レベル）に紐付け、一元的に提示。現在約360社、約780講座。**
- **一定レベル以上の認定講座**について、厚生労働省が定める要件を満たした場合は、**専門実践教育訓練給付（個人向け）、人材開発支援助成金（企業向け）の対象**となる。



企業と協働する実践的学びの機会提供（ケーススタディ、地域企業協働プログラム）

マナビDXクエスト MANABI-DELUXE-QUEST

- マナビDXクエストとして、①データ付きのケーススタディ教材を用いて、**講師を置かず、人材コミュニティ内で、受講生同士が互いに教え合い・学び合いながら**、架空の企業への**デジタル技術導入を一気通貫で疑似体験するオンライン学習プログラムを実施**（年2,800名規模）。
- さらに、②上記の修了生を中心にチームとなって、DX推進の課題を有する地域中小企業の参加を得て、**企業と協働し課題解決に取り組むプログラムを実施**（年300名規模）。
- 令和8年度は、過年度実績や類似事例を類型化し実践的な学びに関するノウハウをまとめたガイドラインを作成。自治体や民間事業者における実践的な学びの取組を促進する。

①ケーススタディの流れ（例）

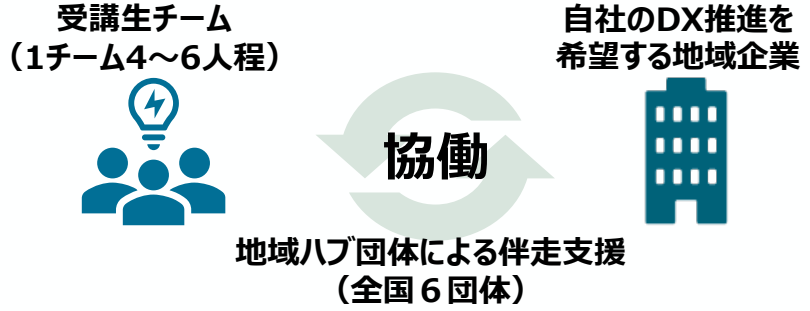
▶教材タイプ例

■AIの実装を通じたDXプロジェクトの疑似体験
（需要予測・在庫最適化、不良個所自動検出、工数予測）

■データ駆動型の変革推進の疑似体験
（店舗運営型企業の収益改善、製造運輸業の業務最適化）

■顧客視点での新規事業開発や組織変革の疑似体験
（店舗型小売業OMOビジネス）

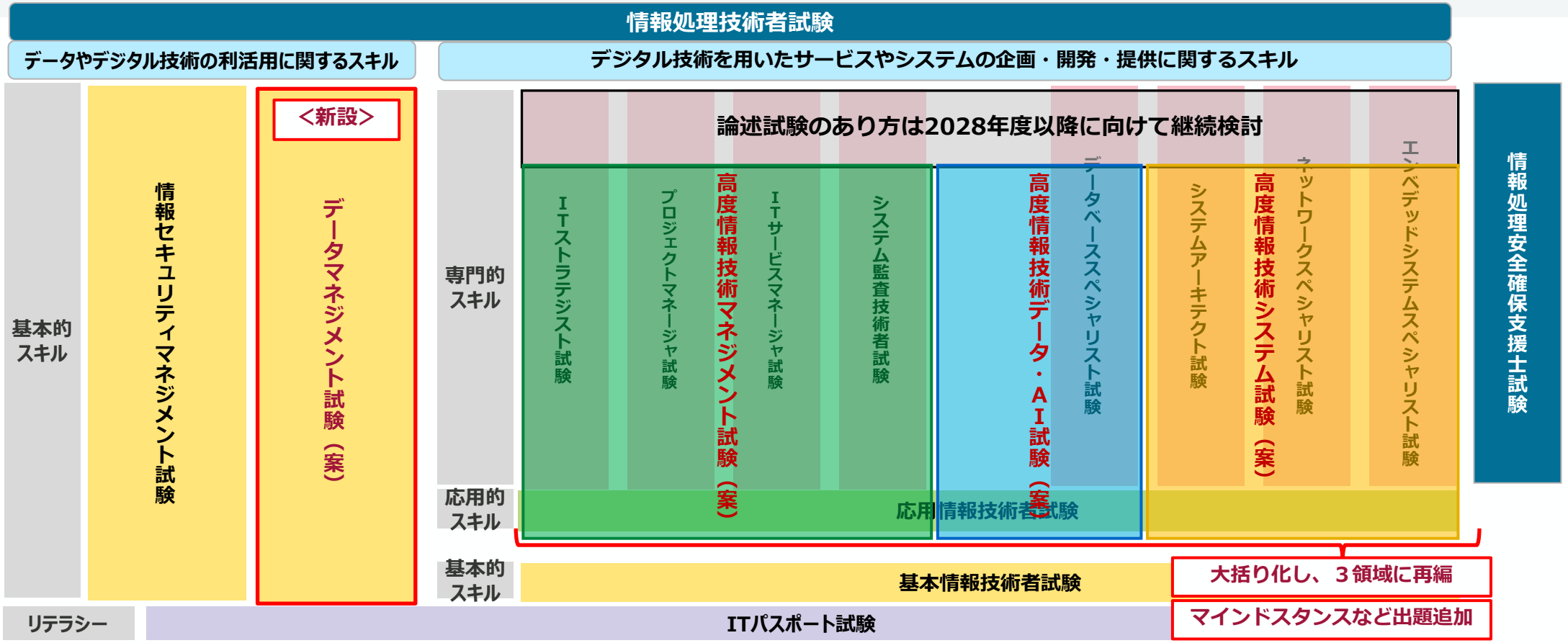
②地域企業協働プログラムの流れ



	取組内容の概要	成果
事例① 図面からの自動見積り	樹脂加工業者における加工図面からの見積り自動化のためのAIモデルを提案。PoCにより見積り属人化の解消、所要時間の大幅短縮が可能であることを確認。	プログラム終了後も協働を継続しシステムを実装。新規事業化、新規法人立ち上げを実現。
事例② 小売業でのデータ可視化	販売データの分析と活用方法の確立を目指し、POSレジシステムからのデータ自動取得、BIツールを活用したダッシュボードを作成。	社内運用を開始し、各店舗において商品構成や発注内容の検討に活用。PCやツールの操作が得意でないスタッフも含め全社的に活用可能に。

情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験

- **国内最大級の国家試験（年77万人応募）、2025年度合格者25.5万人**（ITパスポート13.2万、他11.9万）。
- 情報システムを構築・運用する「技術者」から、利用する「エンドユーザー」まで、**幅広いIT人材を対象**に、**デジタルに関する知識・技能を客観的に評価し、人材育成・確保に貢献。**
- 特定の人材像を目指す試験区分体系から、**「根幹」となる幅広いスキルを身につける**ことで、AIも活用して**新たな価値創造を行う人の目標となる試験区分体系**に見直しを検討。**2027年度開始**を目指す



デジタルスキル標準及びその活用

デジタルスキル標準（DSS）の概要

（令和4年12月策定、令和5年8月・令和6年7月・令和8年4月改訂）

- DX時代に求められる役割や、修得すべき知識・スキルを**デジタルスキル標準（DSS）として整理し、公表。個人の学習、企業の人材確保・育成の指針**に。①**DSS準拠の学習コンテンツやスキル評価サービスが拡大**、②**DSSに基づく企業内人材育成**が加速。（例：トヨタ自動車、イオン、旭化成　等）

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、行動や学習項目の例を提示

Why
DXの背景
社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化

What
DXで活用されるデータ・技術
ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術

How
データ・技術の利活用
データやデジタル技術の利用方法、活用事例、留意点

マインド・スタンス
不確実性の高い時代において、新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動をデザインの素養に基づいて定義

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXの推進に必要な役割の類型や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な６つの類型、ロール、必要なスキルを定義し、各スキルの学習項目例を提示

※活用事例はIPA HPに掲載中　https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/case.html

企業内人材育成のためのデジタルスキル標準の活用ステップ

- デジタルスキル標準は、DX推進のために①必要な人材の定義、②現状の可視化、③的確な教育を実施するための指針である。
- 必要な役割・スキルを参照しつつ、各社の事業規模や組織編成等に応じて、必要な人材の役割やスキルを定義することを想定している。

＜STEP１＞

➢ **自社のDX戦略を踏まえて、DX推進に必要な人材を分類・定義**

✓ DX戦略を描いた上で、**必要なDX人材像を検討**

✓ DSSをベースに自社の**DX推進に必要な人材を定義**

＜STEP2＞

➢ **社内人材の保有スキル、スキルレベルの可視化**

✓ 人材定義を基にアセスメント等を行い、自社の社員が**どのようなデジタルスキルをどの程度持っているかを見える化**

＜STEP3＞

➢ **人材育成計画に基づいた教育の実施**

✓ スキル可視化の結果を踏まえ、**人材確保の施策、育成計画**を策定

✓ 人材育成計画に基づき、**教育カリキュラムを作成し、教育を実行**する

（参考）デジタルスキル標準（DSS）の活用企業の例

- デジタルスキル標準に準拠した人材育成プログラムやスキル評価サービスが提供されている。
- デジタルスキル標準に基づく企業内人材育成が加速。活用事例は独立行政法人情報処理推進機構 HPで紹介。

教育コンテンツ産業

DSS準拠の育成プログラム、
スキル評価サービスの提供
⇒ **リスキリング・人材市場の活性化へ**

ユーザー企業

人材の分類・定義、従業員のスキル見える化、
育成計画・教育に活用
⇒ **デジタル人材育成の内製化へ**

※活用事例はIPA HPに掲載中　https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/case.html

（参考）デジタルスキル標準の活用事例

AsahiKASEI

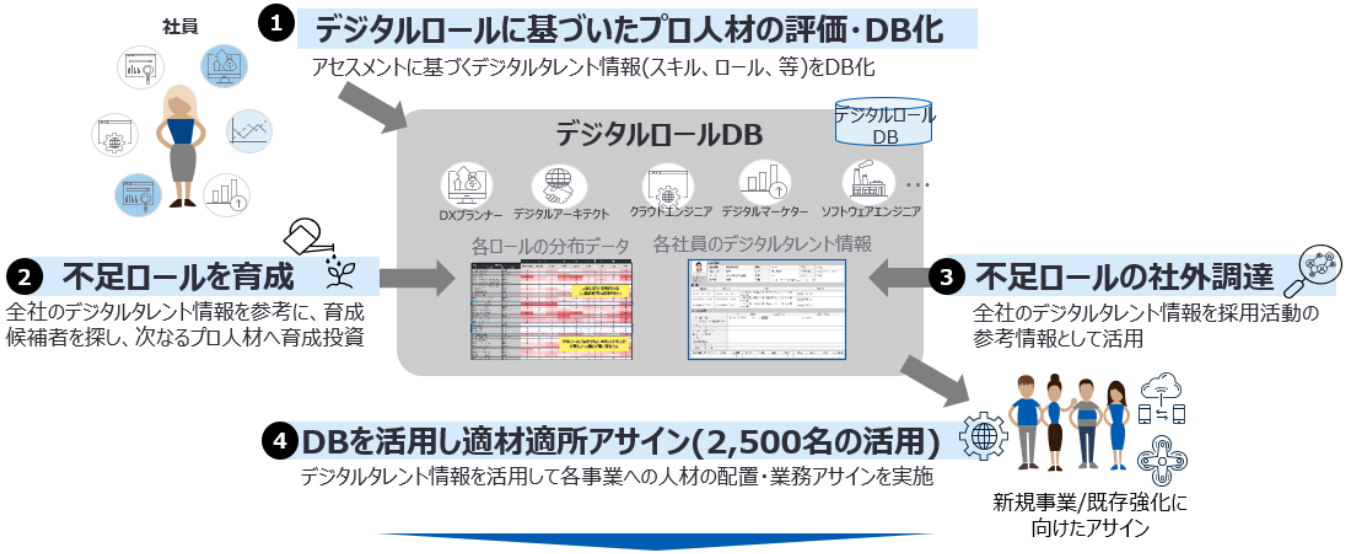
旭化成株式会社

- デジタルノーマル期の到来にむけ、**初級レベルからプロフェッショナル人材までを対象とした教育プログラム「旭化成DXオープンバッジ」**による人材育成を推進
- DSSを活用した**デジタルプロ人材ロール定義**による可視化を通じ、個人・組織の成長を狙う
- 人材施策によって全員参加×現場主導のデジタル変革の実現を目指す

旭化成DXオープンバッジ

デジタルプロフェッショナル人材の可視化

■デジタル人材ロールを定義し、社員の現状を“見える化“することで、新規事業創出・既存事業強化に寄与するデジタルプロ人材マネジメントを実現する



新規事業創出・既存事業強化のためのDXを実現する

（参考）デジタルスキル標準の活用事例

TOYOTA

トヨタ自動車株式会社

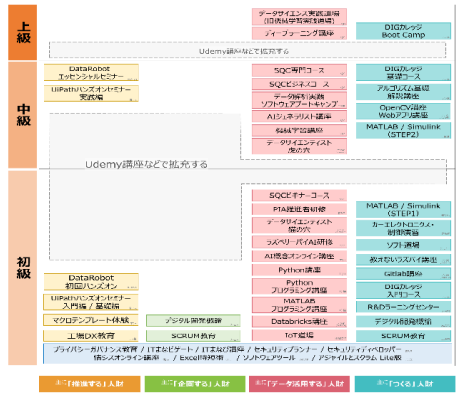
- デジタルスキル標準を基に22種の役割と必要なスキル・素養を定義
- スキル開発を行うための教育の共通化や職種転換時の不足スキルの明確化等に活用
- 定義した役割に応じてレベル別教育体系を整理し、段階に合わせて教育を提供

デジタル人財像

職種ごとの役割や必要な素養、活躍シーンを定義

デジタル人財育成のメニュー

デジタル人財像の役割 ↔ **レベル別に教育の体系化**



デジタルスキル標準の改訂＜概要＞（令和8年4月）

- DXの実現に不可欠なテクノロジーとしてAI活用が進む。AI・データ活用を推進するため、事業や業務プロセスにおいて生じるデータを、**ビジネス上の様々な目的に対し、データの安全性と信頼性を確保し活用する仕組みの構築**が重要。高品質なデータ精製によるAI-Ready化を促し、 AI活用により創出される価値の向上につながる。
- 企業のDX推進が進む中で、個別事業やプロジェクトの効率化や高度化だけでなく、**ビジネス変革や組織変革のスキル**の重要性が増している。
- 求められる役割及びスキルの変化に合わせデジタルスキル標準を改訂。

①データマネジメント類型の追加

安全性と信頼性を確保しデータ活用を推進するため

- データを収集・提供する仕組みの構築を主導し、組織内にデータによる価値創出を促進させる**データマネジメント類型**を追加
- 事業部門と特に連携して、データの信頼性を向上させる**データスチュワード**、データを効果的に流通させる仕組みや運用プロセスを設計する**データアーキテクト**、データ整備等を担う**データエンジニアの３つのロールに区分**
- 各ロールにおいて重要なスキルを見直し

②AIの進展に伴うスキル項目の拡充

AIの進展に伴い、多くのロールがAIを活用するため

- 共通スキルリストに、AIの実装やその運用において求められるスキルとして、**AI実装・運用**を追加
- **AIガバナンス**について、スキルや学習項目として拡充

③ビジネス変革に関するロールやスキル項目の見直し

ビジネス変革や組織変革領域について

- 経営戦略を理解し、実装する事業部門やIT部門をつなぐビジネスアーキテクトのロールを、**ビジネスアーキテクト、ビジネスアナリスト、プロダクトマネージャー**の３つに見直し
- ビジネスアーキテクトのロール見直しに伴うスキルを拡充
- 様々な関係者の連携や共創を、デザインの素養を基に促す**デザインマネジメント実践**に関するスキルを追加

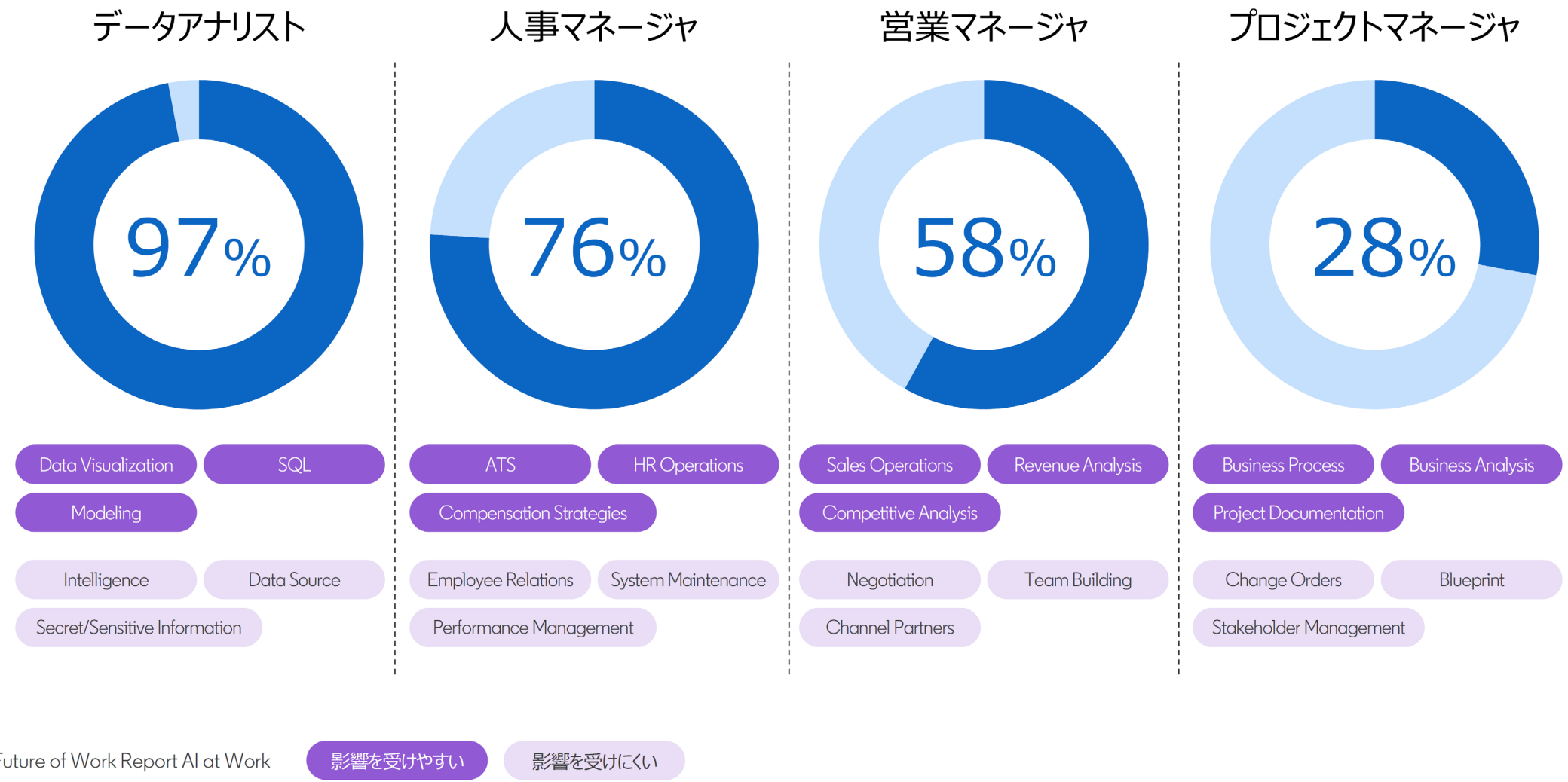
④その他必要な見直し

デザイナーの活躍する領域を見直し、企業及びプロジェクトのブランドメッセージやコンテンツ制作に反映するコミュニケーション領域におけるロールを、**コミュニケーションデザイナー**として定義

今後のデジタル人材育成に関する取組
（デジタル人材スキルプラットフォーム）

スキル変化を把握する重要性

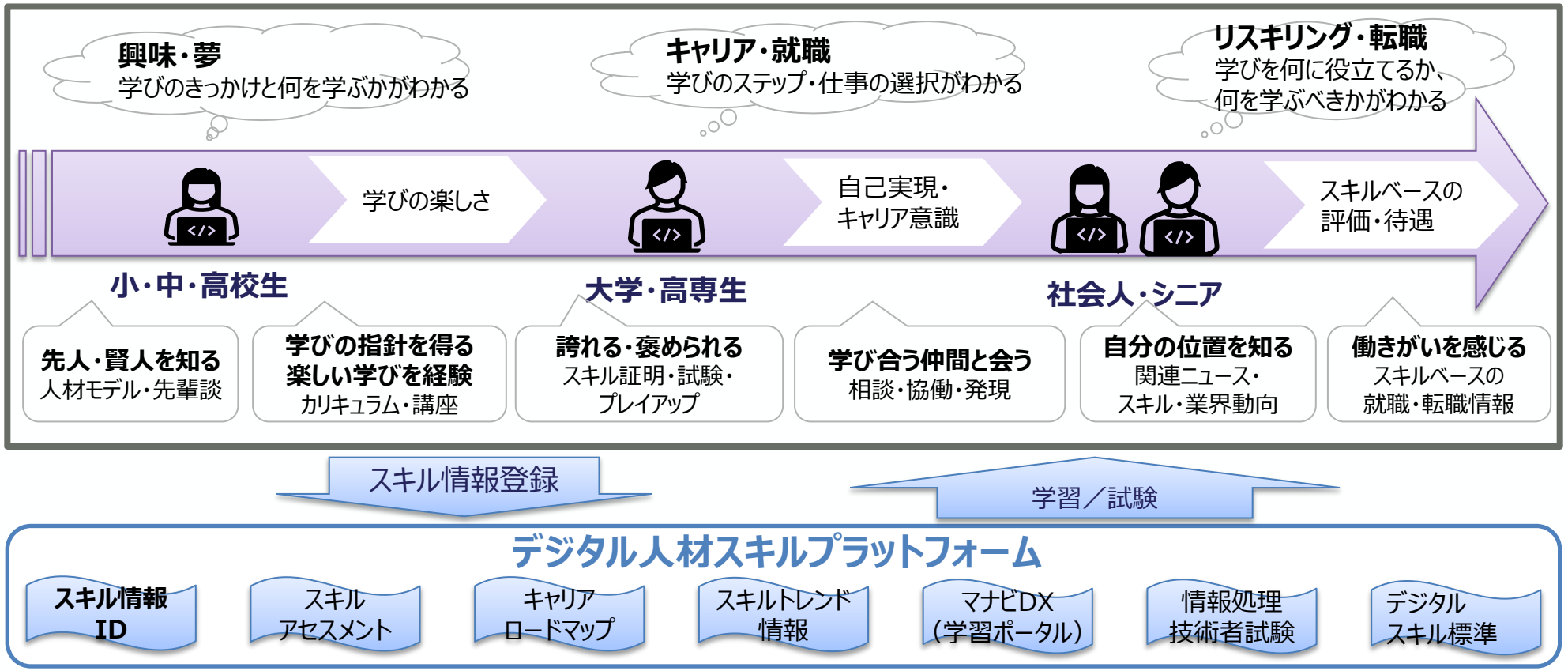
- **生成AIの登場によりスキルは急激に変化。**
- 2030年までに必要とされるスキルのうち、新しいスキルが73%を占めることになる。



（出典）第3回Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会 リンクトイン・ジャパン株式会社日本代表 田中様資料 を基に作成。

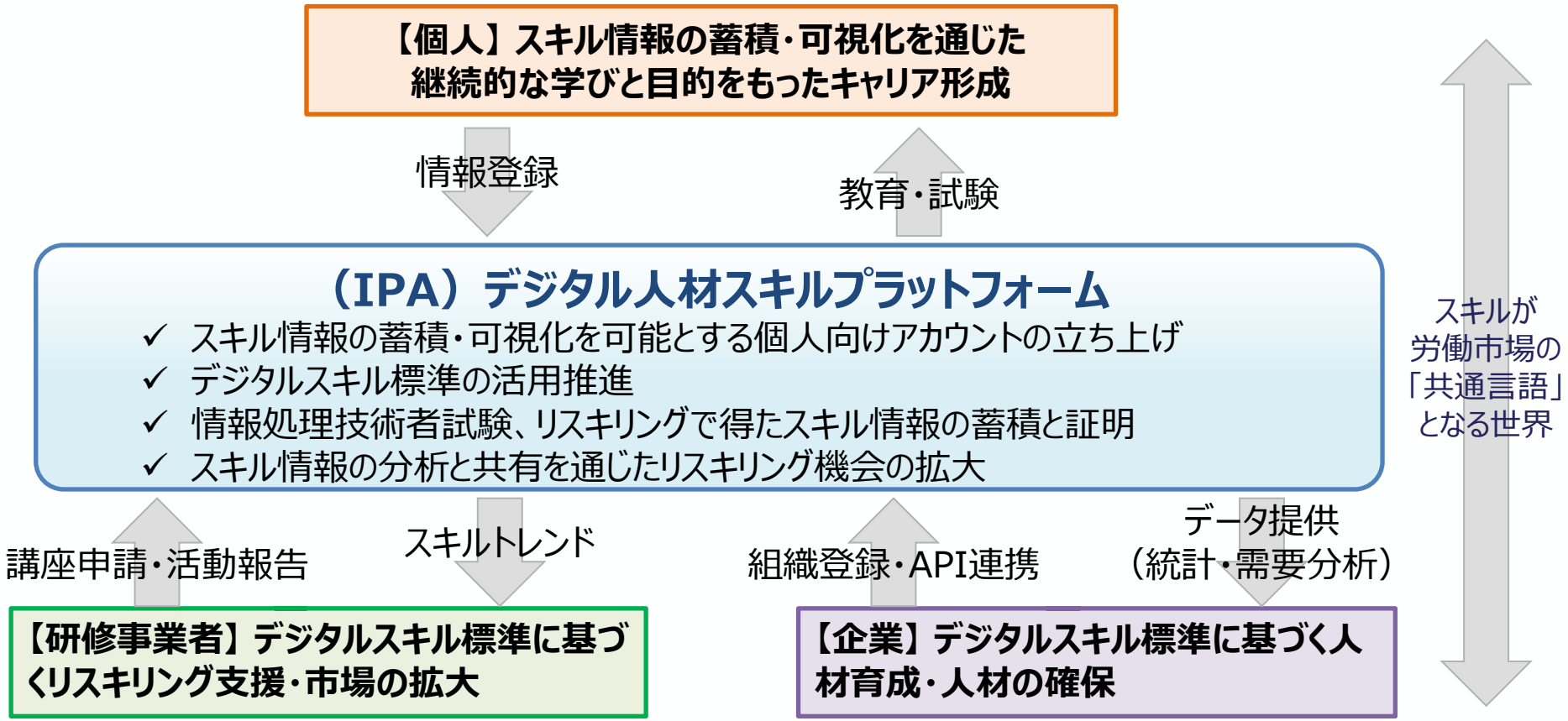
デジタル人材育成政策の方向性：目指すべき姿

- 変化の速いデジタル人材のスキルについては、スキルの可視化等を通じて、スキルトレンドを継続的に把握することが重要。
- スキル情報に基づく学習や評価を通じて、技術革新や環境変化に適応しながら、学びをキャリアにつなげ、学び続けられる環境を整備することが重要。



デジタル人材スキルプラットフォームの構築

- 自身の目標に向けて**スキルアップを続けるデジタル人材が、一層活躍できる環境整備が必要**。
- **個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化**により、**デジタル技術の継続的な学びを実現**するとともに、**スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組み**としてIPAにおいて、「**デジタル人材スキルプラットフォーム**」の構築に向け、システム開発を進めている。



人材・スキル情報の一体的提供

令和8年6月16日（火）戦略分野・社会インフラ関連分野の人材育成・確保を推進するための関係府省庁連絡会議（第１回）資料改変

- AX時代を見据え、戦略分野等における人材育成を加速するにはスキル情報の一体提供が重要。
- 関係省庁の連携の下、公的データベースや民間サービスと情報連携することにより、デジタル人材スキルプラットフォームにおいて**人材、スキル情報を一体的に提供する**。

デジタル人材スキルプラットフォーム（仮称）

デジタル庁、厚生労働省、文部科学省、経済産業省の連携の下、独立行政法人IPAが構築。
2027年秋頃から順次サービスを開始していく。

公的なスキルタクソノミーと、マイナンバーと連携した個人のスキルIDによる関連情報の一体提供

スキル可視化

1. 各職種に求められるスキル
職種毎の詳細スキル定義
分野・職種間の共通スキル
関連する資格情報

2. 個人のスキル証明/ギャップ
保有スキルと希望職種の差

3. スキルトレンド、動的更新
最新の必要スキルの収集分析

リスキリング

1. 各スキルを取得できる講座
大学、高専、工業高校
専修学校、職業訓練校
民間講座　等

2. 受講を推奨する講座例
希望に合致する講座候補

3. 公的支援の情報
教育訓練給付の対象講座

マッチング

1. 各スキルの需給、処遇
職種・スキル毎の需給
職種・スキルと賃金の関係

2. スキルに紐付いた求人情報
ハローワークの具体的な求人情報

他の公的DBとの情報連携

- 職業情報：**job tag**
- 講座情報：**マナパス、マナビDX**
  教育訓練給付金検索システム
- 雇用情報：**ハローワーク**

民間サービスへの活用

- **人材関連企業**
  スキル情報による求人、転職サービス
- **教育機関・講座提供事業者**
  スキル需要を踏まえた講座の提供
- **産業界、企業**
  必要な人材の採用・育成計画への活用

(参考)17の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組

17の戦略分野等におけるリ・スキリング人材育成加速化プラン ～スキル標準化からプログラム開発・実施支援～

文部科学省 / 厚生労働省 / 経済産業省

共同要求 1,909億円

資料２

戦略17分野等の人材育成が急がれる分野を中心に、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策を有機的に連携させ相乗効果を発揮することで、スキルの可視化・標準化からプログラム開発・実施までを一気通貫で支援し人材育成を加速する。

スキル情報等の可視化・標準化

○スキル標準策定支援（11.2億円→13.0億円） 経産
・内外労働市場からの人材確保・育成の観点から、①産業横断的スキル体系、②産業別スキル標準（必要なスキルの整理）の作成を進める

○キャリアラダーの企業導入に向けた環境整備（0.9億円→1.2億円） 厚労
・①産業別スキルを可視化し、習熟に応じた標準的なキャリアラダーを作成、②キャリアラダーの企業導入のための支援ツールの作成を進める

○職業能力検定の創設支援（1.6億円）【新規】 厚労
・技能検定や団体等検定の創設等により、業界で求められるスキルの習熟度の可視化を推進
※創設等を目指す団体に対する必要経費の補助やコンサルタントによる伴走支援を実施

プログラム開発・環境整備

○成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発（22億円→337億円） 文科
・大学等において、産学官連携による短期実践型のリ・スキリングプログラムを開発・提供を支援

○大学の全学的体制整備支援（210億円）【新規】
・持続的な成長分野等の人材輩出等に向け体制整備を行う大学を支援

○産学連携による社会人修士・博士育成(53億円)【新規】
・成長分野等を牽引する高度人材の育成に向け、社会人が働きながら修士・博士課程を修了できる環境整備を支援

○専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化（102億円)【新規】
・将来の産業構造や地域ニーズを見据え、各都道府県の成長分野等への人材輩出を担う専門学校における質の高い職業人材育成を支援

○人材開発支援助成金による業界団体等への訓練プログラムの開発支援等(539億円→602億円) 厚労
・業界団体等によるプログラム開発経費の支援
※プログラム開発に先立って、スキルの可視化・標準化を行う場合、当該経費も助成対象

スキル情報等やプログラムの提供

○スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供(4.5億円→7.1億円) 厚労
・スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、「みんなの労働ナビ」で一元的に提供

○デジタル人材スキルプラットフォーム【新規】（情報システム関係経費の内数で要求） デジ庁・経産
・戦略17分野等を念頭にAI・デジタル関連スキル・資格等の可視化・証明のための基盤を整備

○教育訓練給付金等による労働者の主体的な能力開発への支援（558億円→582億円） 厚労
・労働者による自己啓発の受講費用を支援

○人材開発支援助成金による訓練経費や賃金等の支援(539億円→602億円) (再掲) 厚労
・業界団体や企業が行う教育訓練等の経費や、訓練中の賃金助成の支援
・大学院等を受講する従業員に有給の教育訓練休暇を提供した場合の賃金助成

個別分野で活用される場合のイメージ

文科 厚労 経産

【創薬・先端医療分野で求められる人材】
（例）**バイオ医薬品等の製造人材**：スキル標準の策定＋スキル標準に紐づくリ・スキリングプログラム開発＋受講支援（人材開発支援助成金等の活用も想定）

〈隣接施策との連携による相乗効果も追求〉

設備投資×人材育成

厚労 経産

【例】
・DXに資する最新の設備機器等の導入への補助(経産省)と、導入した設備機器を活用したスキルアップ研修への助成（厚労省）により、設備投資と人材育成の相乗効果による投資成果の最大化を促進